

BAB 1

PENDAHULAN

A. Latar Belakang

Riniwati (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah strategi dalam menjalankan fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* didalam setiap aktivitasnya. Manajemen tersebut dimulai dari beberapa proses yakni proses penarikan, seleksi, sampai pemutusan hubungan kerja. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia disetiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan sebagai seorang manusia individu dimana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Perusahaan memiliki sumber daya selain manusia, seperti modal, metode dan mesin, tidak akan membawa hasil yang optimal jika tidak mengandalkan sumber daya manusia atau karyawan dengan kinerja yang optimal. kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Bisa dikatakan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2017)

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi dan mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Ada beberapa tujuan-tujuan untuk ini diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*), yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Sugiyono et al., 2021).

Pada era globalisasi sekarang ini dengan adanya kompetensi dari semua organisasi atau perusahaan yang dituntut untuk saling bersaing guna

memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang lebih unggul. Perusahaan harus dapat mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi lebih baik dan berkualitas, sehingga dapat mengikuti jalannya kemajuan teknologi dan perdagangan yang ada. Untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan itu sendiri dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi kinerja. Melakukan evaluasi kinerja maka perusahaan dapat mengetahui perkembangan kinerja karyawannya. Selain itu dalam rangka memenangkan persaingan maupun sekedar bertahan dalam ketatnya persaingan di era globalisasi dewasa ini, maka suatu perusahaan harus dapat beradaptasi dan menerapkan rencana strategis untuk meningkatkan sumber daya manusianya dengan tujuan mengubahnya menjadi faktor kekuatan (*strength*) yang kompetitif.

PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara dalam melaksanakan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi tinggi terhadap kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan sebagai penggerak utama jalannya organisasi dan aset penting bagi perusahaan dan menjadi prioritas utama. Di dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman.

PT Indomarco Prismatama (Indomaret Group) merupakan group dari perusahaan Salim Group yang berdiri sejak tahun 1988. Indomaret bergerak dalam bidang gerai waralaba dan kini menjadi salah satu yang terbesar di Indonesia, dengan total gerai lebih dari 16.336 (Jan 2019) dan pertumbuhan sampai dengan 7 gerai per harinya. PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara berusaha meningkatkan penjualan jasa, sehingga dapat meningkatkan laba bagi perusahaan. Terwujudnya hal tersebut tidak terlepas dari pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Perubahan ini diharapkan akan terus membawa pengaruh baik terhadap karyawan daiam peningkatan kinerja karyawan. Tabel 1.1 menunjukkan data penilaian kinerja tahun 2019-2021 yang ada pada perusahaan PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama
Cabang Gunung Sahari 2

No	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Kepemimpinan	100%	85%	70%	78%
2	Kerja Sama Tim	100%	90%	60%	75%
3	Tanggung Jawab	100%	90%	68%	80%
4	Hasil Kerja	100%	90%	72%	80%
5	Absensi Kehadiran	100%	90%	70%	80%
Total		100%	89%	78%	80%

Sumber: Departemen HRGA PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara, 2021 (data sudah olah)

Pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa realisasi kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019 realisasi kinerja karyawan sebesar 89%, pada tahun 2020 realisasi kinerja karyawan sebesar 78% sedangkan di tahun 2021 realisasi kinerja karyawan sebesar 80%. Akan tetapi dapat penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir masih dibawah standar target perusahaan yaitu 100%. Manajemen perusahaan berusaha mencari solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada fenomena yang di uraikan di atas, belum mencapaikan target yang di inginkan dan masih cenderung berfluktuatif, Kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, maka setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, organisasi ataupun lembaga. Maju mundurnya suatu perusahaan disebabkan oleh kinerja karyawan.

Kinerja ialah suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia (Winanti, 2011), dalam penelitiannya mengungkapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi

dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara yang pertama adalah kompensasi. Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela. Lijan Poltak, 2018). Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawannya. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka akan berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang menurun

Faktor kedua selain kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara adalah mutasi. Hasibuan (2011:102) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara *horizontal* maupun *vertikal* (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Kegiatan mutasi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja karyawan. Namun pelaksanaan kegiatan mutasi sering disalahartikan oleh orang yaitu dianggap sebagai hukuman (*punishment*) atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dan bawahan. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan pada prestasi kerja yang dicapai pegawai, bukan karena memberi nilai yang baik kepada pegawai yang dikenalnya atau sahabatnya bahkan penilai sering mempertimbangkan keluarga karyawan yang dinilainya, seperti anak pejabat, golongan (*hallo effects*). Mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Selain kompensasi dan mutasi ada faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta

Utara yaitu disiplin kerja. Siswanto (2006) menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh pemimpin atau atasannya. Penerapan disiplin terhadap suatu peraturan yang tidak bisa dilaksanakan, pemimpin akan memberikan sanksi bagi para karyawan yang tidak mampu melaksanakan peraturan disiplin kerja. Tindakan pendisiplinan kepada karyawan yang dilakukan oleh pemimpin penerapannya harus sama, tindakan disiplin berlaku bagi semua karyawan, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pemimpin, karena pemimpin harus memberi contoh terhadap setiap karyawan.

Sebagaimana pada uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan kajian lebih lanjut terkait apakah ditemukan pengaruh kompensasi, mutasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk menyusun dalam bentuk tugas akhir yang judulnya ialah: **“Pengaruh Kompensasi, Mutasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara?
2. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah yang sudah di jelaskan, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara
- b. Untuk menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara

2. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk:

- a. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Gunung Sahari 2 Jakarta Utara sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh kompensasi, mutasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, mutasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori kompensasi, mutasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

